

TRANSPARENCIA Y BRECHA SALARIAL

Victoria Camps

Catedrática emérita de Filosofía moral y política. Universidad de Barcelona

RESUMEN

La cuestión de la desigualdad salarial por razón de género se está descubriendo como una de las realidades que manifiestan que el derecho al trabajo está lejos de ser un derecho universal por mucho que las constituciones políticas y la legislación prescriban la igualdad de oportunidades. Aunque la legislación explícitamente referida a la igualdad de mujeres y hombres explicita algo más la normativa, es imprescindible que se imponga la transparencia como una exigencia que obligue a las empresas a publicar los salarios de hombres y mujeres en especial cuando éstas lo soliciten. La transparencia es el mejor instrumento para corregir la llamada “brecha salarial”.

ABSTRACT

Wage inequality due to gender is being discovered as one of the realities that show that the right to work is far from being a universal right, even though political constitutions and legislation prescribe equal opportunities between women and men. Although the legislation explicitly referred to the equality of women and men makes the rules more explicit, it is essential that transparency be imposed as a requirement that obliges companies to publish the salaries of men and women, especially when the women who feel discriminated request it. Transparency is a good instrument to correct what is called “pay gap” between men and women.

1. EN QUÉ CONSISTE LA BRECHA SALARIAL

En las últimas semanas, dos noticias casi simultáneas han puesto de manifiesto una realidad conocida pero escasamente atendida como problema que cuestiona la igualdad entre hombres y mujeres. Me refiero a la llamada “brecha salarial” referida a la diferencia de salario que perciben los hombres y las mujeres. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, el salario medio bruto de los hombres en España es de 2.075 euros, mientras que el de las mujeres es de 1.661 euros. Son datos generales, que no entran en detalles y pueden llevar a engaño. Para profundizar en la discriminación aludida y juzgar su injusticia hay que saber más cosas y no obviar situaciones concretas.

Sin movernos del terreno de las generalidades, podemos afirmar que existen, como mínimo, tres circunstancias que explican la diferencia de salario entre hombres y mujeres. La primera de ellas es que, en general, las mujeres trabajan menos horas que los hombres porque sus obligaciones familiares respecto al cuidado de niños, enfermos y ancianos siguen afectándoles más a ellas. Es un hecho que las ofertas de trabajo a tiempo parcial son solicitadas sobre todo por

mujeres que ven en esa oferta la mejor manera de poder conciliar las responsabilidades familiares y laborales. Una segunda causa de la desigualdad sería el hecho de que las mujeres suelen ocupar puestos de trabajo peor remunerados que los trabajos tradicionalmente percibidos como “masculinos”. Con respecto a los empleos más cualificados, por ejemplo, hay todavía escasez de mujeres en las carreras técnicas, las únicas seguramente en que el alumnado femenino no supera al masculino. Ello repercute en el mercado de trabajo donde, si es cierto que algunas profesiones u ocupaciones se han feminizado rápidamente (medicina, judicatura, periodismo), las que precisan informáticos o ingenieros no se feminizan del todo por mucho que el acceso a ellas esté tan abierto para las mujeres como lo está para los varones.

Pero la manifestación más escandalosa de la discriminación salarial, la que no debería tolerarse en ningún caso, es la que corresponde al salario distinto por el mismo trabajo. Es cierto que no siempre es fácil determinar qué significa “el mismo” trabajo. Al parecer cuanto más alto es el puesto de trabajo, mayor es la tendencia a infravalorar a la mujer en cuanto al salario: las directivas ganan menos que los directivos. Hace poco salió a la luz la denuncia de la actriz Robin Wright, protagonista de *House of Cards* junto a Kevin Spacey, contra la plataforma Netflix, al descubrir que, pese a que le aseguraron que cobraba lo mismo que su coprotagonista, a ella le pagaban un salario más bajo.

La noticia de esta discriminación no es nueva, sólo se ha hecho más evidente en los últimos tiempos al conocerse una iniciativa legislativa de Islandia que obliga a las empresas con más de veinticinco trabajadores a hacer públicas las remuneraciones de sus trabajadores. En el Reino Unido existe la misma obligación para empresas con más de doscientos cincuenta empleados. Casi simultáneamente, en Alemania, se ha aprobado una ley que obliga a las empresas a informar a las trabajadoras que lo soliciten acerca del sueldo que perciben sus colegas hombres con un trabajo similar. Una medida que facilitará a las damnificadas que puedan denunciar a sus empleadores.

2. LAS INSUFICIENCIAS DE LA LEGISLACIÓN

De una forma u otra, los estados de derecho prohíben en su legislación la brecha salarial. Lo que los países mencionados ponen de manifiesto es la necesidad de una mayor precisión legislativa a fin de que las prescripciones legales se cumplan. En España, por ejemplo, la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) se refiere a las obligaciones de “respetar la igualdad de trato y oportunidades” y a “adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres”, al tiempo que insta a las empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores a elaborar y aplicar planes de igualdad con el fin de hacer reales las medidas anteriores.

La citada ley ha sido decisiva para poner de relieve la necesaria intervención de los poderes públicos a fin de garantizar el trabajo en igualdad de condiciones, si bien el derecho al trabajo estaba ya constitucionalizado y desarrollado en el Estatuto de los Trabajadores¹. Pese a lo cual, una serie de factores estructurales siguen condicionando la persistencia de la brecha salarial. Entre ellos destacan la antigüedad laboral, que suele ser mayor en los hombres que en las mujeres, la ya mencionada mayor presencia de las mujeres en los trabajos a tiempo parcial, la prevalencia de profesiones masculinizadas que segregan a las mujeres, el tamaño de la empresa o el índice de sindicación, menos alto en las empresas pequeñas y, en cualquier caso, con menos presencia de mujeres.

¹ El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, titulado “Igualdad de remuneración por razón de sexo”, no puede ser más explícito: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla”.

Los expertos en derecho laboral indican que la discriminación a que me estoy refiriendo puede ser de dos tipos: directa o indirecta. Es directa cuando la persona en cuestión es tratada, por lo que se refiere a la remuneración, “de manera menos favorable que otra u otros en situación comparable” (LOIEHM, art. 6.1). Es decir, cuando es evidente que un varón, en una situación parecida, es tratado de otra forma. La discriminación indirecta, por su parte, ocurre cuando “una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular [por lo que hace a la remuneración] con respecto a personas del otro” (LOIEHM, art. 6.2). Cuentan a favor de dicho tipo de discriminación la serie de factores a que me refería hace un momento: trabajo a tiempo parcial, profesiones “masculinizadas”, o también las circunstancias propias de las empresas pequeñas o el bajo índice de sindicación femenina.

Un aspecto fundamental en el control de la discriminación contra las mujeres es el de las negociaciones colectivas. Es ahí donde podría darse una mayor “*empoderamiento* de las mujeres” para contrarrestar todos aquellos factores que tienden a actuar en su contra². Que el tal empoderamiento no ocurra de hecho deriva de ciertas inercias propias de la forma de llevar a cabo la negociación salarial, poco transparente, y, mayormente, del poco protagonismo que suelen tener en ella las mujeres afectadas por la brecha. Aunque la legislación abunde en medidas destinadas a corregir estas situaciones y negociar medidas específicas con el fin de promover la equidad retributiva entre hombres y mujeres, la normativa deja poco margen a la negociación colectiva para incidir en la regulación de los aspectos clave determinantes de la igualdad retributiva, como son los sistemas de clasificación y promoción profesional y el régimen salarial³.

3. LA TRANSPARENCIA COMO INSTRUMENTO DE SENSIBILIZACIÓN COLECTIVA

Dada la diversidad y complejidad de elementos y situaciones que actúan de hecho como causa de discriminaciones retributivas injustas, la prescripción de transparencia en la información sobre las retribuciones debería imponerse como la medida más eficiente para corregir las irregularidades. Siempre es posible afinar más en la regulación, por ejemplo, estableciendo con mayor claridad los criterios de promoción profesional o los complementos salariales. Pero por perfecta y exhaustiva que sea, la ley por sí sola no corrige situaciones que afectan desfavorablemente a sectores de la ciudadanía, si no va acompañada de la voluntad de aplicarla con rigor y equidad, lo cual nunca se produce de una forma automática. Lo sabían ya los filósofos griegos cuando se referían a la *phrónesis*, la virtud de la prudencia, como ese saber práctico que consiste en decidir lo justo en cada situación particular. La prudencia no es un atributo de la legislación, sino de las personas que aplican la ley. Además de regular, conviene crear hábitos que promuevan tener en cuenta la regulación y difundan en las compañías el sentido de la equidad que falta cuando se producen discriminaciones.

Toda la normativa referida a la igualdad retributiva se refiere al derecho a una remuneración igual por trabajo de “igual valor”. Ya lo he dicho antes: no es fácil determinar siempre que significa “el mismo” trabajo ni cuál es el valor de cada situación laboral. Hay un elemento de subjetividad en la valoración casi insuperable. Las discriminaciones directas seguramente disminuyen y son poco frecuentes porque son fácilmente perceptibles. En el empleo público, con un régimen funcional que establece los niveles salariales de un modo objetivo, la brecha es casi imposible. Pero no ocurre lo mismo en otro tipo de trabajos. Después de siglos de dominación y protagonismo masculino, todo está diseñado a la medida del hombre, por lo que

² Cf. Eva Pons Parera (2015): “Igualdad retributiva y garantías contra la discriminación por razón de género”, en *Un futuro sin brecha*, Editorial Bomarzo.

³ Eva Pons Parera, *art. cit.*, pág. 45.

las circunstancias que condicionan la vida de las mujeres encajan mal en las estructuras establecidas. No sólo se sobrevaloran los trabajos asociados a los hombres, sino las cualidades que han servido para desempeñar tales trabajos. Los estereotipos no desaparecen por el mero hecho de que la mujer tenga libre acceso a la formación y al empleo⁴.

La discriminación laboral es un escándalo en un estado de derecho asentado como el nuestro. Por eso conviene aclarar los términos en que esa discriminación se produce, y señalar que uno de los instrumentos de aclaración es el que hace suyo la iniciativa alemana al exigir mecanismos de transparencia que ratifiquen el cumplimiento del precepto relativo a la equidad. Es un ejemplo de cómo la transparencia se erige en el imperativo ético y jurídico más eficaz. El imperativo de la publicidad, como dijo Kant, es la garantía de que una decisión, o una ley, es justa.

Lo es en dos sentidos. El primero, porque en un estado de derecho, las leyes son aprobadas por un parlamento y se hacen públicas. Si incurren en algún tipo de discriminación u olvidan algún aspecto que pueda dar paso a irregularidades, los más directamente afectados por esa ley protestan y se interesan por modificarla. Pero todas las leyes, por bien redactadas que estén, acaban siendo vagas y no atienden a los casos concretos. Su correcta aplicación depende no tanto de lo explícito que sea el ordenamiento jurídico, como de la voluntad de quienes tienen que desarrollarlo. Ahí es donde interviene, a modo de vigilancia, la exigencia de transparencia. La publicidad exigida a las empresas relativa a la remuneración de los empleados es un elemento de contrastación empírica que permite denunciar los desequilibrios en el caso de que existan y explicitar en qué consisten. Es una forma innovadora y operativa gracias a la cual las afectadas por la brecha salarial pueden exigir una reparación.

El diario La Vanguardia se hacía eco hace unas semanas (20 enero 2018) de la dimisión de Carrie Gracie, corresponsal de la BBC, en protesta por la brecha salarial de las mujeres. Estamos hablando de uno de los países, el Reino Unido, que obliga por ley a divulgar los sueldos de las grandes empresas, como lo es la BBC, una empresa, por otro lado, ejemplar a muchos efectos entre las empresas de comunicación. Cuando a la citada corresponsal le ofrecieron su último puesto, en China, la condición que ella estableció fue que su sueldo fuera el mismo que el de los corresponsales internacionales masculinos.

Hace unos meses, cuando la BBC se vio obligada por ley a divulgar los sueldos más altos de la corporación, Carrie Gracie descubrió lo que a su juicio era una “indefendible diferencia de salarios” entre hombres y mujeres en el mismo trabajo. Dos periodistas con puestos equivalentes al suyo cobraban ¡un cincuenta por ciento más! La diferencia no es trivial. A los requerimientos de la interesada, la empresa respondió que le subiría el sueldo aunque no se lo igualaría. Y Carrie Gracie se negó a aceptarlo. La consecuencia positiva es que el director general de la BBC, Toni Hall, se ha comprometido a cerrar la brecha salarial para el 2020. Más vale tarde que nunca.

Es una realidad que las empresas temen tener que desvelar información salarial de los trabajadores. La forma de hacerlo admite distintas variantes tanto por parte de la legislación que obligue a ello, como por parte de quien se compromete a cumplir la ley. Desde que se puso en marcha la ley de la transparencia en España no ha habido grandes avances para que la ciudadanía obtenga la información que le interesa. Tener una web aparentemente transparente puede ser una trampa. Finalmente, quien llena la web de contenidos no tiene los mismos intereses que quienes acuden a ella en busca de información.

⁴ Cf. Núria Pumar Beltrán, “Retribución y brecha salarial: Herramientas de análisis jurídico”, en *Un futuro sin brecha*, págs. 77-105.

Por eso, la información a instancia de parte es un buen procedimiento para poner de manifiesto y tratar de corregir lo que la parte afectada por lo que entiende que es una discriminación quiere ver resuelto. Cuando la igualdad entre hombres y mujeres jurídicamente está aceptada, sólo es capaz de detectar desigualdades reales quien las padece porque nadie más tiene interés en ello. Una vez que contamos con un marco legal suficiente para evitar discriminaciones salariales, el caso concreto es el único instrumento que evidencia los fraudes y las trampas cuya persistencia constata que las mujeres son aún seres débiles y vulnerables, condición que no las sitúa en la mejor posición para buscar el empoderamiento que necesitan.

La exigencia de transparencia puede ser un buen método, en primer lugar, para detectar estructuras empresariales que discriminan por defecto y requieren de una percepción singular e interesada para ser descubiertas. Esa percepción sólo la tiene quien la experimenta directamente, la persona que se siente discriminada. Un sentimiento que, en la mayoría de los casos, tendrá bases objetivables y reales que deben ser desveladas. Por otra parte, esta práctica que sólo puede realizar quien se sabe víctima de una injusticia, al llevarse a cabo con una cierta regularidad, sensibiliza al resto de la compañía, mujeres y hombres, y determina el cambio necesario para corregir las discriminaciones. Lo que, en definitiva, se precisa es crear hábitos de equidad, una manera de hacer distinta que no tolere las malas prácticas y que contribuya a asumir colectivamente la responsabilidad por la igualdad salarial.